

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat strategis dan penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga di antara komponen lainnya. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena peran mereka akan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan itu ditentukan oleh bagaimana karyawannya bekerja.

Perkembangan kegiatan manajemen sekarang ini berkembang sangat pesat, sehingga memaksa organisasi untuk mengadakan perubahan lingkup organisasinya. Perubahan tersebut bertujuan agar organisasi memiliki daya saing, supaya organisasi memiliki daya saing yang sangat kuat, maka perlu diadakan perencanaan dan pengelolaan. Salah satu pengelolaan yang dilakukan oleh organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena pekerjaan pada dasarnya dilakukan oleh manusia meskipun menggunakan alat bantu lainnya.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap,

tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan.

Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Menurut Marwansyah (2014:135) berpendapat bahwa Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman sangat penting perannya dalam organisasi. Seseorang dengan pengalaman yang lebih banyak akan lebih baik penguasaan kompetensi manajerialnya di bandingkan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.

Selain itu motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Kasmir (2016:189-193) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau rangsangan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang. Motivasi bisa datang dari

dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias, dengan demikian jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Menurut Kasmir (2016:189-193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (dalam Sinambela 2016:335). Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, hal ini mengingat karena sikap disiplin karyawan yang semakin baik, maka karyawan akan semakin taat dan patuh pada peraturan-peraturan perusahaan. Selain itu karyawan akan bertanggung jawab semaksimal mungkin pada pekerjaannya dan perusahaan dapat memenuhi target yang diinginkan.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah Bina Syari'ah Ummah yang disingkat dengan KSPPS Bina Syari'ah Ummah merupakan koperasi yang bergerak dalam simpan pinjam untuk membantu meningkatkan anggotanya serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya serta untuk membanggakan ekonomi Indonesia sesuai dengan prinsip-prinsip islam.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengalaman, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan koperasi Bina Syari'ah Ummah, maka penulis tertarik untuk menjadikan kantor koperasi Bina Syari'ah Ummah sebagai obyek penelitian dengan judul "PENGARUH

## PENGALAMAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KSPPS BINA SYA'RIAH UMMAH'

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Bina Syari'ah Ummah
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan koperasi Bina Syari'ah Ummah
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi Bina Syari'ah Ummah

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan pengalaman, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 2. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan pengetahuan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah di dapat selama perkuliahan serta menerapkan pengetahuan yang dimiliki ke dunia luar.

### 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan masukan bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang.

